

# DEN KOMMUNALE RENGØRING OG ERFARINGER FRA COVID-19

Udarbejdet af Implement Consulting Group for FOA

## Indholdsfortegnelse

1	Indledning og resumé .....	3
2	Om undersøgelsen .....	5
2.1	Undersøgelsens baggrund og formål .....	5
2.2	Metode og analyseramme .....	5
2.2.1	Undersøgelsens begrænsninger .....	6
2.3	Læsevejledning .....	7
3	Organiseringen af rengøringen i kommunerne .....	8
3.1	Kategorisering af kommunerne i organisatoriske arketyper .....	8
3.2	Særligt om organiseringen på ældreområdet .....	10
4	Hygiejneorganisation og retningslinjer .....	11
5	Kompetencer og uddannelse på rengøringsområdet .....	13
6	Særlige indsatser under COVID-19 .....	15
6.1	Ændringer i omfang og omkostningsniveau .....	15
6.2	Ændringer i indhold .....	16
6.3	Ændringer i leverancemodell .....	16
6.4	Ændringer på ældreområdet .....	18
7	Forventninger til fremtiden .....	19
8	Tværgående analyse og vurdering .....	21
8.1	Analyse og vurdering af organiseringen af rengøringen .....	21
8.2	Analyse og vurdering af hygiejneorganisation og retningslinjer .....	23
8.3	Analyse og vurdering af kompetencer og uddannelse .....	24
9	Konklusion .....	26
10	Perspektivering .....	28

---

# 1 Indledning og resumé

Rengøringen i de danske kommuner bliver grebet vidt forskelligt an. Nogle kommuner har valgt at udlicitere større eller mindre dele af rengøringsopgaven, mens andre foretager al rengøringen i offentligt regi. Hvis der ses bort fra enkeltstående undtagelser i kommunerne, så kan kommunernes organisering af rengøringsopgaven dog overordnet set inddeles i fire arketyper:

- A. **Offentligt regi, primært centraliseret.** Under denne arketype varetager en central kommunal rengøringsenhed al rengøringen i kommunen, og kun rengøringen i borgerenes eget hjem (på plejecentre og i hjemmeplejen) er undtaget.
- B. **Offentligt regi, delvist centraliseret.** Under denne arketype har kommunen typisk en central rengøringsenhed, som varetager rengøringen på alle områder i kommunen, undtagen (hele) ældreområdet samt i visse tilfælde også det specialiserede voksenområde, samt enkelte selvejende institutioner.
- C. **Primært udliciteret.** Under denne arketype er hele rengøringsopgaven i kommunen udliciteret, undtagen ældreområdet.
- D. **Delvist udliciteret.** Under denne arketype er dele af rengøringsopgaven udliciteret, mens andre dele varetages i offentligt regi – enten opdelt pr. område (fx skoler, daginstitutioner, administration, kultur og fritid mv.) eller i geografiske delaftaler/distrikter. Fælles er det dog, at ingen af de adspurgte kommuner har udliciteret rengøringen på ældreområdet.

Der er således ingen af de i undersøgelsen 28 adspurgte kommuner, som oplever hverken en fuldstændig udlicitering eller fuldstændig centralisering i eget regi – og det er i alle tilfælde (som minimum) ældreområdet, som er undtagelsen, nærmere bestemt rengøringen på plejecentre og i hjemmeplejen (borgerens eget hjem).

Alle adspurgte kommuner har haft en forøgelse af rengøringsindsatsen under COVID-19. Cirka 20 pct. har oplevet en stigning op til 10 pct. i forhold til tiden inden COVID-19, mens størstedelen (ca. 40 pct.) har oplevet en stigning mellem 10 og 30 pct. Enkelte har oplevet endnu større stigninger, mens et antal ikke endnu har opgjort stigningen.

Den særlige indsats under COVID-19 har for alle adspurgte kommuner fokuseret på kontaktpunkter, som følge af de løbende retningslinjer og vejledninger fra sundhedsmyndighederne. Derudover nævnes ekstra toiletsoignering på især daginstitutions- og skoleområdet af næsten alle adspurgte kommuner som et særligt fokus, hvorefter det primært har været en øget frekvens af den vanlige rengøring, som er foretaget i tillæg til den vanlige rengøringsindsats. Generelt er det netop daginstitutions- og skoleområdet, som har været omfattet af en særlig indsats, mens der tilsvarende ofte har været foretaget mindre hyppig rengøring af nedlukkede institutioner/lokationer. Ældreområdet har i mange tilfælde kunnet gøre brug af kommunens centrale rengøringsenhed (under arketyper B og C), men har derudover oftest måttet løse ekstraopgaver vedr. rengøring inden for den samme økonomiske ramme som vanligt.

Nu hvor hverdagen efterhånden er ved at indfinde sig i kommunerne efter pandemien, står kommunerne overfor et valg om enten at fastholde (dele af) det højere rengøringsniveau fra perioden under COVID-19 eller gå tilbage til det vanlige rengøringsniveau (som varierer mellem kommunerne). Cirka en tredjedel af de adspurgte kommuner forventer en stigning i rengøringsniveauet, mens to tredjedele forventer at gå tilbage til niveauet før COVID-19.

COVID-19 har desuden sat fart på etableringen af hygiejneorganisationer i kommunerne. Hvor kun cirka halvdelen af de adspurgte kommuner havde en enten snæver eller tværgående hygiejneorganisation inden COVID-19, er det nu alene 10 pct. af kommunerne, som ikke har påbegyndt etableringen af en hygiejneorganisation. Dertil kommer, at der for de allerede etablerede hygiejneorganisationer er øget fokus på at udbrede disse på tværs af kommunerne, således at der sikres repræsentation på tværs af kommunens forvaltninger samt lokal forankring.

På trods af gode muligheder for lønrefusion under uddannelse er andelen af faglært arbejdskraft inden for rengøringsområdet fortsat på et relativt lavt niveau. Således svarer ca. 20 pct. af kommunerne, at alene mellem 0-5 pct. af kommunens (eller leverandørens) rengøringsmedarbejdere er faglærte. Der findes dog et antal kommuner (15 pct.), som har et eksplicit og strategisk fokus på uddannelse, hvilket i disse kommuner medfører, at over 75 pct. af rengøringsmedarbejderne er faglærte – i enkelte kommuner endda over 90 pct. En stor del af kommunerne (særligt de udliciterede) kender dog ikke andelen af faglært arbejdskraft.

## 2 Om undersøgelsen

### 2.1 Undersøgelsens baggrund og formål

Rengøringen i de danske kommuner er organiseret meget forskelligt, og der findes ingen samlede og udtømmende opgørelser af, hvilke organisationsformer og leverancemodeller kommunerne inddeler sig i. På samme vis har kommunerne grebet opgaven med at etablere deres hygiejneorganisationer forskelligt an.

Under COVID-19 er det kommet et øget fokus på hygiejne og hygiejnisk rengøring. Sundhedsmyndighederne har gennem perioden udsendt både retningslinjer for og vejledninger til, hvordan kommunerne bør bidrage til afbrydelse af smittekæder via et øget hygiejnisk fokus i rengøringen. Dertil kommer, at Statens Serum Institut allerede inden COVID-19 har tilvejebragt vejledning til hygiejnisk rengøring (de Nationale Infektionshygiejniske Retningslinjer, NIR), ligesom Sundhedsstyrelsen også inden COVID-19 er udkommet med en hygiejnisk forebyggelsespakke. Disse vejledninger er implementeret i varierende grad blandt kommunerne, og COVID-19 har skærpet opmærksomheden på en yderligere implementering.

Hygiejne og hygiejnisk rengøring er således blevet et helt centralt element i smittekontrollen under COVID-19, ikke mindst i forbindelse med både lokale smitteudbrud, genåbninger mv. Her har kommunerne haft forskellige muligheder og udgangspunkter i forhold til at håndtere de nye opgaver, bl.a. afhængig af den valgte leverancemodell samt af den hygiejneorganisation, som måtte være (eller ikke være) etableret forinden COVID-19.

Undersøgelsen har haft til formål at kortlægge, hvordan kommunerne er organiseret omkring hygiejne og rengøring, samt hvordan kommunerne har grebet ekstraopgaverne under COVID-19 an. Derudover har undersøgelsen til formål at vurdere fordele og evt. ulemper under forskellige organiseringsformer, samt opsamle læringspunkter og gode erfaringer fra perioden med COVID-19, som kommunerne måtte overveje at fortsætte med.

Undersøgelsen er gennemført på opdrag fra FOA i perioden maj og juni 2021. Nedenfor gør vi rede for, hvordan vi har gennemført undersøgelsen, og hvilke kilder vi har lagt til grund.

### 2.2 Metode og analyseramme

Kommunerne har alle haft til opgave at følge de retningslinjer, som sundhedsmyndighederne har udgivet gennem perioden med COVID-19. Til trods herfor findes der ikke samlede opgørelser over, hvordan kommunerne har grebet disse opgaver an, herunder hvilket ekstra ressourceforbrug, der måtte knytte sig til disse opgaver. Selv inden for den enkelte kommune kan det være vanskeligt præcist at opgøre et evt. merforbrug, herunder foretage en ensartet afgrænsning af, hvilke yderligere ressourcer, der bør indgå i en sådan opgørelse.

Undersøgelsen har derfor søgt at tilvejebringe et sådant datagrundlag. Grundet undersøgelsens ramme er det valgt at foretage undersøgelsen i to trin:

1. **I trin 1** er organiseringen, erfaringerne og omkostningerne undersøgt i dybden i fire udvalgte case-kommuner, hvor der er interviewet flere respondenter med ansvar for opgaver relateret til rengøring og hygiejne. Case-kommunerne er derudover anmodet om at udfylde et dataindsamlingskema med en række kvantitative målepunkter. På baggrund af disse fire case-undersøgelser er der udtaget en række tværgående fund og observationer, som har ligget til grund for en række hypoteser og en mere fokuseret ramme for dataindsamling, til brug for trin 2.
2. **I trin 2** er disse hypoteser testet via strukturerede interviews med yderligere 24 kommuner, fordelt på tværs af hele Danmark. Her er der foretaget en stringent udfyldelse af den ramme for dataindsamling, som blev formuleret som udløb af trin 1.

Til brug for undersøgelsens første del er der udarbejdet en analyse-/spørgeramme, med fem dimensioner:

- 1) **Organisering af rengøringsindsatsen**, herunder leverancemodell. Her er det belyst, hvordan rengøringsopgaven mere præcist varetages i kommunen, herunder i relation til udførsel af selve arbejdet, kvalitetsopfølgning og -kontrol, mv. Der har her været et særligt fokus på organiseringen af rengøringen på ældreområdet, da det (som nævnt ovenfor) meget ofte/altid er organiseret anderledes end rengøringen på kommunens øvrige områder.
- 2) **Hygiejneorganisation og retningslinjer**. Her er det belyst, om kommunen har etableret en hygiejneorganisation eller ej, og (hvis ja) hvordan denne hygiejneorganisation mere præcist er struktureret og organiseret samt hvilke retningslinjer og politikker for hygiejne og rengøring, kommunen måtte have.
- 3) **Uddannelse og kompetencer**. Her er det belyst, hvordan oplæring af nye rengøringsmedarbejdere foretages, samt om/hvordan kommunen arbejder med videre- og efteruddannelse, herunder uddannelse til faglært arbejdskraft.
- 4) **Erfaringer fra perioden med COVID-19**. Her er det belyst, hvordan kommunerne har grebet ekstraopgaver foranlediget af COVID-19 an, både i relation til ressourceforbrug, indhold i selve rengøringen samt rekruttering af evt. yderligere personale.
- 5) **Forventninger til tiden efter COVID-19**. Her er det belyst, om kommunen forventer, at rengøringsindsatsen efter COVID-19 evt. omlægges/justere og i givet fald hvordan.

De fire udvalgte kommuner til trin 1 er Esbjerg, Holbæk, Køge og Lolland Kommune, hvor der i hver kommune er interviewet 3-4 respondenter med relation til og ansvar for hhv. rengørings- og hygiejneområdet, bl.a. rengøringsledere, hygiejnesygeplejersker-/koordinatorer mv. Kommunerne er udvalgt, da de varierer i både størrelse, geografisk placering samt organisering/leverancemodell. De fire detaljerede case-beskrivelser af disse kommuner er vedlagt undersøgelsen som bilag 1a-1d og den samlede analyseramme til brug for case-undersøgelserne er vedlagt som bilag 2. Case-beskrivelserne er forelagt de berørte kommuner til kommentering, og deres eventuelle bemærkninger er indarbejdet i fremstillingerne.

Til brug for undersøgelsens anden del er der som nævnt formuleret en række hypoteser på baggrund af de tværgående fund fra de fire case-kommuner, som er omsat i en fokuseret analyse-/spørgeramme. Det er dernæst valgt at udfylde denne analyse-/spørgeramme via strukturerede interviews i stedet for via et survey, dels for at højne svarprocenten, dels for at højne validiteten af de indsamlede data.

Der er i trin 2 indhentet besvarelser fra 24 kommuner, hvilket (i tillæg til de fire case-kommuner) giver en repræsentation på 29 pct. Under flere interviews har der deltaget flere respondenter, således at der samlet er interviewet 35 personer i denne fase, primært rengøringsledere, tilsynsførende, kontraktansvarlige, ældrechefer mv. Deltagelsesgraden vidner desuden om en stor interesse for undersøgelsens genstandsfelt.

Der er i udvælgelsen af kommuner til interviews tilstræbt en variation i både størrelse og geografi. Udvalget af kommuner er således sket via en trinvis tilgang, hvor der efterhånden som interviewene er afholdt kunne inviteres yderligere kommuner med en størrelse eller geografisk placering, som syntes underrepræsenteret. En oversigt over de i alt 28 deltagende kommuner er vedlagt undersøgelsen som bilag 3 og den samlede analyseramme til brug for interviews er vedlagt som bilag 4.

### 2.2.1 Undersøgelsens begrænsninger

Da der som nævnt samlet set indgår 28 kommuner i undersøgelsen, er det vurderingen, at undersøgelsens resultater overordnet set kan anses som relativt valide og repræsentative for alle landets kommuner, herunder bl.a. også, da der i dataindsamlingen er sikret en passende

fordeling af kommuner henset til størrelse og geografi. Dertil synes der at være sikret en passende fordeling af organisering/leverancemodell, dog jf. nedenfor.

Det anvendte analysedesign har dog fortsat sine begrænsninger og der kan bl.a. nævnes følgende metodiske forbehold:

- Ikke alle kommuner har på undersøgelsestidspunktet opgjort sine samlede merudgifter relateret til rengøringen under COVID-19, hvorfor der for visse kommuner er tale om kvalificerede skøn. Af denne grund præsenteres disse oplysninger i nogle procentvise intervaller/spænd.
- Kommunerne har ikke opgjort sine meromkostninger på en ensartet måde. Eksempelvis er brugen af ellers hjemsendte/omplacerede medarbejdere til rengøringsopgaver ikke anset som en merudgift i nogle kommuner, mens den er i andre. Undersøgelsen har valgt at bringe de datapunkter, som er tilvejebragt af kommunerne, uagtet disse eventuelle forskelle, da det ligeledes er disse datapunkter, kommunerne selv arbejder videre med, herunder i relation til fremtidig kompensation for COVID-19-relaterede merudgifter.
- For så vidt angår forventninger til det fremadrettede ressourceforbrug er det fortsat under behandling i størstedelen af kommunerne. Disse datapunkter udtrykker således primært respondenternes forventninger.
- Kommunernes deltagelse i undersøgelsen har været frivillig, og det kan derfor ikke udelukkes, at der kan være en indlejret skævhed i undersøgelsen, hvis kommuner som måtte have et relativt lavt fokus på rengøring ikke har ønsket at deltage i undersøgelsen. Dette forbehold kan dog ikke udledes af besvarelsene, som repræsenterer en pæn variation kommunerne imellem.
- Det kan i relation til ovenstående ej heller afvises, at der måtte findes yderligere organiseringsformer/leverancemodeller, end de i undersøgelsen identificerede – og således yderligere arketyper. Det vurderes dog, at såfremt dette er tilfældet, vil disse organiseringsformer/leverancemodeller være fåtallige.

## 2.3 Læsevejledning

Nærværende afrapportering indeholder fund og observationer fra både cases og interviews. Rapportens afsnit 3-7 er primært af deskriptiv karakter, hvor den indsamlede empiri præsenteres og kommenteres. Disse afsnit er struktureret efter den anvendte analyse-/spørgeramme.

Dernæst følger i afsnit 8 en analyse og vurdering af tre emner: organisering, hygiejneorganisation samt uddannelse og kompetencer. Denne analyse og vurdering er baseret på de indsamlede data og evt. forbehold er fremhævet løbende. Endelig følger i afsnit 9 en konklusion og perspektivering.

## 3 Organiseringen af rengøringen i kommunerne

### 3.1 Kategorisering af kommunerne i organisatoriske arketyper

Rengøringen i kommunerne er tilrettelagt på meget forskellig vis. Nogle kommuner har etableret en central rengøringsenhed, der varetager rengøringsindsatsen på samtlige af kommunens lokationer, dog ofte undtaget ældreområdet. Andre kommuner har store dele af rengøringsopgaven udliciteret, mens endnu andre kommuner ligger et sted midt imellem.

Resultaterne fra denne undersøgelse danner dog grundlag for at kategorisere de organisatoriske arketyper, som tegner sig blandt kommunerne. I undersøgelsen er fire forskellige organisatoriske arketyper for kommunernes rengøringsindsats således identificeret. Hver arketype beskriver en overordnet tilgang til organiseringen af kommunal rengøring, og der kan under hver arketype forekomme enkelte undtagelser, hvor fx et mindre antal institutioner i kommunen har rengøringen organiseret på anden vis. Arketyperne er beskrevet i boksen nedenfor.

#### DEFINITION AF ORGANISATORISKE ARKETYPER

**A - Offentligt regi, primært centraliseret:** Arketypen omfatter kommuner, hvor al rengøring er centraliseret i eget regi, og hvor alene rengøringen i borgernes egen bolig (på plejecentre og i hjemmeplejen) er undtaget. Enkelte kommuner af denne arketype har valgt også at centralisere rengøringen i borgernes boliger på plejecentrene, dog varetager de fleste kommuner rengøringen i borgernes boliger lokalt på plejecentrene.

**B - Offentligt regi, delvist centraliseret:** Arketypen omfatter kommuner, hvor hovedparten af rengøringen er centraliseret i en central rengøringsenhed. Der gælder dog undtagelser på (hele) ældreområdet og i visse tilfælde også på det specialiserede voksenområde, samt enkelte selvejende institutioner.

**C - Primært udliciteret:** Arketypen omfatter kommuner, hvor al rengøring i kommunen er udliciteret til én eller flere private leverandører, dog undtaget ældreområdet. Enkelte plejecentre under denne arketype kan dog fortsat have udliciteret rengøring på fællesarealer via lokalt valgt/styret privat leverandør.

**D - Delvist udliciteret:** Arketypen omfatter kommuner, hvor dele af rengøringen af udliciteret til én eller flere private leverandører, mens den resterende del af rengøringen varetages af en central rengøringsenhed. Udliciteringsgraden kan svinge i disse kommuner, men fælles er det dog, at ældreområdet i alle tilfælde er undtaget udlicitering og foretages i offentlig regi (enten centralt eller lokalt).

Under hver arketype findes som nævnt en mindre variation samt undtagelser til den overordnede organisering.

**Under arketyperne A og B** (hvor rengøringen foretages i offentlig regi), kan der således observeres eksempler på enkeltstående institutioner, hvor rengøringen foretages lokalt. Disse undtagelser forefindes typisk på det specialiserede voksenområde, hvor rengøringen da foretages af/med borgerne, som led i det pædagogiske arbejde. Dertil kommer undtagelser for et fåtal tidligere amtslige institutioner og/eller selvejende, som indtil videre er fortsat med rengøring på de vilkår, som har gjort sig gældende før kommunalreformen (hvilket både kan være ved eget, lokalt (og kommunalt) ansat rengøringspersonale eller ved brug af lokalt identificeret privat tredjepart). Det er dog tendensen, at disse undtagelser bliver færre over tid, og at disse institutioner således indlemmes i den fælleskommunale rengøringsindsats.

**For arketype C** ses undtagelserne ligeledes på det specialiserede voksenområde og/eller tidligere amtslige institutioner eller visse selvejende institutioner. Derudover kan der observeres enkelte undtagelser på kultur-/fritidsområdet, hvor kommunen fx selv varetager rengøringen i

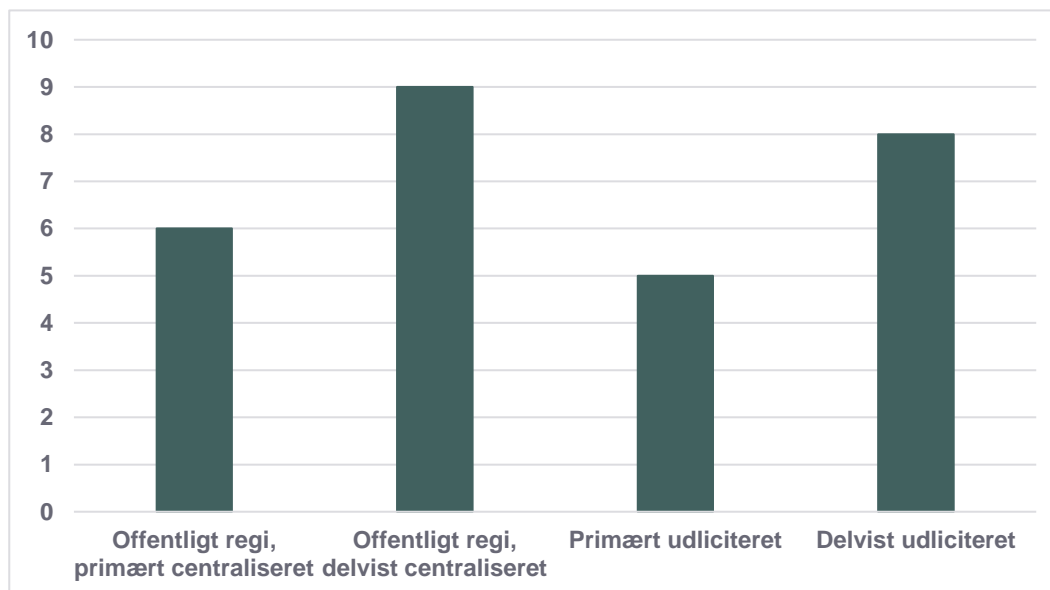


sports- eller svømmehaller. Disse undtagelser er typisk begrundet ved, at rengøringen på disse lokationer skal udføres mere fleksibelt, end hvad det der kan aftales kontraktmæssigt, givet variationen i brugen af lokalerne.

**Arketype D** er den arketype med den største variation og forskellighed. Her observeres først og fremmest en stor variation i udliciteringsgraden, ligesom det varierer, hvordan opdelingen mellem den private og den kommunale del af rengøringen foretages. Visse kommuner under denne arketype har valgt en høj udliciteringsgrad (op mod 70 pct.), mens andre har valgt en lav (ca. 30 pct.). Blandt de adspurgte kommuner begrundes en sådan 'hybrid-model' bl.a. med eksempelvis politiske ønsker om at undgå monopolisering (både offentligt og privat), en fortsat bevægelse i retning af mere hhv. mindre udlicitering (ligeledes som følge af politiske) eller grundet hjemtagelse som følge af kvalitetsudfordringer. Uanset udliciteringsgrad er det dog fælles blandt de adspurgte kommuner, at rengøringen på plejecentrene er undtaget udlicitering.

I figuren nedenfor er kommunernes fordeling på arketyper illustreret. Heraf fremgår det, at seks kommuner (21 pct.) er organiseret som arketype A; ni kommuner (32 pct.) er organiseret som arketype B; fem kommuner (18 pct.) er organiseret som arketype C, og otte kommuner (29 pct.) er organiseret som arketype D. Herved forekommer en tilnærmelsesvis ligelig fordeling mellem de fire arketyper blandt undersøgelsens kommuner, hvor arketyperne B og D dog forekommer hyppigst. Derudover ses en relativt ligelig fordeling mellem kommuner, som varetager rengøringen i offentligt regi (15 af de 28 kommuner, eller 54 pct.) og som har rengøringen (primært eller delvist) udliciteret (13 af de 28 kommuner, eller 46 pct.).

**FIGUR 1: FORDELING AF UNDERSØGTE KOMMUNER PÅ ORGANISATORISKE ARKETYPER**



Kilde: Interview og egne beregninger (n = 28)

Ved undersøgelsens opstart var der herudover en forventning til, at der ville forekomme yderligere eksempler på leverancemodeller blandt kommunerne. Det var bl.a. forventningen, at et antal kommuner ville have rengøringsopgaven lokalt forankret i enten den enkelte forvaltning eller sågar den enkelte institution (i offentligt regi). Dertil var det forventningen, at et antal kommuner ville have den samlede rengøringsopgave udliciteret, herunder også rengøringen på ældreområdet.

Efter afdækning af kommunernes leverancemodeller blev disse ovenstående to organisatoriske arketyper ikke identificeret blandt undersøgelsens 28 kommuner. Det er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at de to arketyper ikke findes i det kommunale rengøringslandskab blandt de kommuner, der ikke har indgået i undersøgelsen. Det er dog vurderingen, at såfremt disse

arketyper findes, er det i givet fald ikke så hyppigt som de fire organisatoriske arketyper defineret ovenfor.

### 3.2 Særligt om organiseringen på ældreområdet

Organiseringen af rengøringen på ældreområdet adskiller sig fra organiseringen af rengøringen på de resterende områder for samtlige 28 undersøgte kommuner – uagtet deres leverancemodell og organisatoriske arketype.

Arealerne på ældreområdet kan inddeles i fire forskellige kategorier:

1. Borgerens eget hjem
2. Fællesarealer på plejecentre (fx opholdsstuer, gangarealer mv.)
3. Servicearealer på plejecentre (fx kontorlokaler og kaffestuer for personalet)
4. Borgerens private område på plejecentre (fx borgerens lejlighed)

Blandt nogle af undersøgelsens kommuner bliver rengøringen på ældreområdet hovedsageligt varetaget af en kommunal, central rengøringsenhed, der enten går på tværs af kommunens forvaltninger eller er forankret i ældreområdet. I disse kommuner varetager den kommunale rengøringsenhed dog alene rengøringen på fællesarealer og/eller servicearealer på plejecentrene, men ikke rengøringen i borgerens eget hjem samt i borgerens lejlighed (på et plejecenter). Denne rengøring foretages i stedet af hhv. hjemmeplejen (jf. dog fritvalgsordningen, som medfører, at borgeren selv kan vælge leverandør) og af plejecenteret selv.

Blandt de 28 omfattede kommuner er der alene to kommuner, hvor en central rengøringsenhed også foretager rengøringen i borgerens private område på plejecentre og alene én kommune, hvor en central rengøringsenhed ligeledes varetager rengøring i borgerens eget hjem – nemlig Køge Kommune (jf. case-beskrivelsen i bilag 1c).

Blandt størstedelen af de undersøgte kommuner varetages rengøringen på ældreområdet lokalt på de enkelte plejecentre, for alle arealtyper. Der observeres her en vis varians både kommunerne imellem samt blandt de enkelte plejecentre internt i kommunerne, hvilket personale, der i så fald varetager rengøringsopgaverne. På nogle plejecentre kan det være særskilt personale (husassistenter), der udelukkende varetager rengøringsopgaver og få andre, praktiske opgaver, mens det blandt andre kommuner/plejecentre i praksis er det samme personale, der varetager både pleje- og praktiske opgaver (herunder rengøring i borgernes private boliger). Især i hjemmeplejen foretages rengøringen af borgernes boliger typisk af plejepersonalet iblandt øvrige (pleje)opgaver.

På institutioner lokaliseret i bygninger ejet og udlejet af private/almene boligselskaber, har boligselskabet dog oftest ansvaret for rengøringen på fælles- og/eller servicearealer, ligesom der også observeres eksempler på, at plejecentrene lokalt identificerer en privat tredjepart til rengøringsopgaver af service- og/eller fællesarealer, både hvis kommunen i øvrigt har eller ikke har rengøringsopgaver udliciteret. Endelig findes eksempler på plejecentre, hvor rengøringen foretages af både eget personale, den kommunale rengøringsenhed, boligselskabets medarbejdere samt private leverandører – afhængig af arealtype (jf. case-beskrivelse af Holbæk Kommune, bilag 1b).

## 4 Hygiejneorganisation og retningslinjer

Hvad angår kommunernes tilgang til udbredelse samt strukturering af hygiejniske indsatser og retningslinjer, forekommer der ligeledes forskelle kommunerne imellem – både hvad angår organisering i hygiejneorganisationer samt udarbejdelse af hygiejnepolitikker. I denne forbindelse er der sket en markant udvikling under COVID-19.

Som det fremgår af tabel 1 nedenfor, har seks kommuner (21 pct.) en tværgående hygiejneorganisation, som tillige er etableret inden COVID-19. Otte kommuner (29 pct.) har en mere snæver hygiejneorganisation, tillige etableret inden COVID-19. 11 kommuner (39 pct.) har påbegyndt etableringen af en hygiejneorganisation under COVID-19, og er således fortsat i den etablerende fase. Tre kommuner (11 pct.) har fortsat ikke påbegyndt etableringen af en hygiejneorganisation, men har intentioner herom.

**TABEL 1: ETABLERINGEN AF HYGIEJNEORGANISATIONER I KOMMUNERNE**

EMNE	ANTAL	ANDEL
Kommuner med tværkommunal hygiejneorganisation, etableret inden COVID-19	6	21 %
Kommuner med afgrænset hygiejneorganisation, etableret inden COVID-19	8	29 %
Kommuner, som har påbegyndt etableringen af hygiejneorganisation under COVID-19	11	39 %
Kommuner, som fortsat ikke har påbegyndt etableringen af hygiejneorganisation	3	11 %

*Kilde: Interview og egne beregninger (n = 28)*

Som det fremgår, havde halvdelen af kommunerne således ikke etableret en hygiejneorganisation forinden COVID-19, mens den resterende halvdel forinden pandemien havde en hygiejneorganisation, der enten gik på tværs af kommunen eller som udelukkende var afgrænset til ét eller få områder (typisk sundheds- og/eller ældreområdet).

Hygiejneorganisationerne er tilrettelagt forskelligt i kommunerne, hvor der blandt kommuner med tværgående organisering oftest er medarbejdere fra hvert af kommunens områder/forvaltninger formelt repræsenteret i organisationen. Dog er der også eksempler på kommuner med tværgående hygiejneorganisationer, hvor organisationen blot består af en fælles hygiejnesygeplejerske, der varetager udbredelse af tværgående hygiejniske indsatser. Enkelte kommuner har ligeledes udvalgt lokale hygiejnerepræsentanter på de enkelte forvaltningsområder og/eller på den enkelte institution. I visse tilfælde varetages rollen som hygiejnerepræsentant af arbejdsmiljørepræsentanten. Disse lokale repræsentanter er i fast struktureret dialog med kommunens hygiejnesygeplejerske og har typisk ansvaret for yderligere udbredelse af hygiejniske indsatser lokalt.

COVID-19 har i høj grad været medvirkende til et øget fokus på hygiejne, herunder implementering af skiftende retningslinjer i ændret praksis. Således har også hygiejneorganisationer været et særligt indsatsområde for en stor andel af kommunerne under COVID-19, hvor de i lyset af pandemien har startet dialogen om og påbegyndt arbejdet med at etablere en egentlig hygiejneorganisation. Kommuner med en mere afgrænset hygiejneorganisation har tillige påbegyndt arbejdet med at udbrede hygiejneorganisationen på tværs af kommunens forvaltninger, herunder sikre lokal forankring via eksempelvis hygiejnerepræsentanter eller -ambassadører lokalt.

Hvad angår udarbejdelsen af egentlige hygiejnepolitikker forekommer også kommunale forskelle. Som det fremgår af tabel 2 nedenfor, har fem kommuner (18 pct.) en tværgående og fælleskommunal hygiejnepolitik; fem kommuner (18 pct.) har lokale hygiejnepolitikker, mens 18 kommuner (64 pct.) ikke har en fastlagt kommunal hygiejnepolitik (hverken fælles eller lokal).

**TABEL 2: HYGIEJNEPOLITIKKER I KOMMUNERNE**

EMNE	ANTAL	ANDEL
Kommuner med fælleskommunal hygiejnepolitik	5	18 %
Kommuner med lokale hygiejnepolitikker	5	18 %
Kommuner uden hygiejnepolitik	18	64 %

*Kilde: Interview og egne beregninger (n = 28)*

Kommunernes hygiejnepolitikker tager typisk afsæt i de Nationale Infektionshygiejniske Retningslinjer (NIR), dog med en observeret tendens til, at retningslinjerne alene er løst koblet hertil. Blandt de kommuner, der alene har lokale hygiejnepolitikker, begrundes dette med individuelle rengørings- og hygiejnebehov, afhængigt af det pågældende område. Derudover observeres en tendens til, at der blandt disse kommuner oftest er nedfældet retningslinjer alene for sundheds- og ældreområdet, mens de resterende områder ikke er omfattet af hverken lokale eller tværgående hygiejnepolitikker eller retningslinjer. Under COVID-19 oplyser samtlige kommuner dog at have taget udgangspunkt i udstukne retningslinjer for Sundhedsstyrelsen samt Statens Serums Institut.

Idet COVID-19 nævnes som havende synliggjort værdien af fælles, nedskrevne hygiejnepolitikker og retningslinjer på tværs af kommunen, er hygiejnepolitikker nu under udarbejdelse i flere af de kommuner, som ikke havde disse inden COVID-19. COVID-19 observeres derved som havende ageret startskud for mange af kommunerne i relation til at udstikke egentlige retningslinjer, ansvarsfordelinger og strukturering af kommunernes tilgang til hygiejne – både på rengøringsområdet, men også på tværs af kommunen. Flere af kommunerne nævner at kunne se værdien i at have en veletableret tværgående hygiejneorganisation, samt en fastlagt, fælleskommunal hygiejnepolitik, der håndhæves af hygiejneorganisationen og eventuelle lokale repræsentanter på de enkelte institutioner.

## 5 Kompetencer og uddannelse på rengøringsområdet

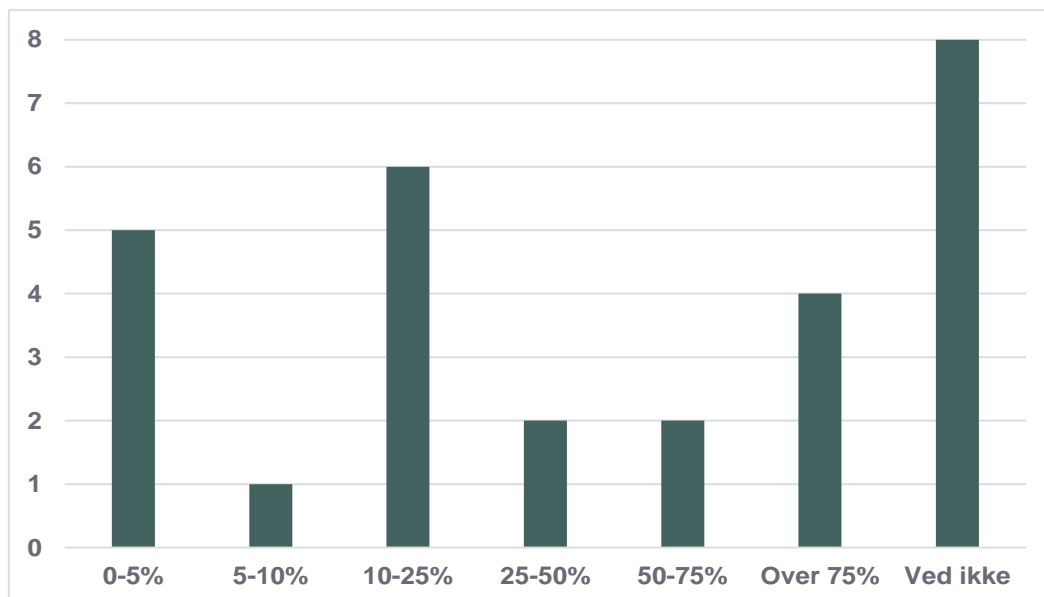
Tilgangen til kompetenceudvikling samt videreuddannelse varierer fra kommune til kommune, hvor nogle kommuner har en fastlagt uddannelsesstrategi med konkrete delmål, mens andre kommuner blot benytter løst (eller ingen) definerede mål for kompetenceudviklingen. Derudover er der forskel mellem kommunerne, i forhold til om kompetenceudviklingen udelukkende består af tilbudte kurser i AMU-regi eller, om egentlige erhvervsuddannelsesforløb som rengøringstekniker eller serviceassistent inkluderes i kommunernes uddannelsesforløb.

Størstedelen af kommunerne med rengøring i eget regi (arketyper A og B) anvender sidemandsoplæring ved opstart af nyt rengøringspersonale, hvor den nyansatte introduceres til rengøringsopgaverne og -lokationen, kvalitetssystemerne, rengøringsremedierne mv. af enten en erfaren kollega eller af en mellemløber. De fleste kommuner opererer med et på forhånd fastsat antal oplæringsdage (oftest tre-syv dage), hvorefter den nytilkomne medarbejder udfører rengøringsopgaverne på egen hånd, med mulig sparring fra rengøringsenheden. Et mindre antal kommuner har ikke fastlagt tidsperioden for sidemandsoplæring, men tilgår i stedet oplæringen med mindre faste rammer, hvor tidshorizonten tilrettelægges efter den enkeltes behov og kvalifikationer.

Under COVID-19 har størstedelen af kommuner dog set sig nødsaget til at forkorte eller i nogle tilfælde helt udelade oplæringsperioden grundet manglende ressourcer, samt fare for smittespredning. Dette skal ses i lyset af en periode, hvor kommunerne netop i forbindelse med COVID-19 har ansat mange nye medarbejdere i såvel deltids- som fuldtidsstillinger samt allokeret ellers hjemsendte medarbejdere fra andre (fag)områder til rengøringsopgaver.

Blandt kommunerne forekommer der ligeledes forskellige tilgange til videreuddannelse af rengøringspersonalet. Størstedelen af kommunerne med rengøring i eget regi tilbyder og/eller kræver forskellige rengøringskurser i AMU-regi, hvor i særdeleshed kurser i erhvervsrengøring samt hygiejnisk rengøring bliver nævnt af flere. Derudover tilbydes ofte også kurser i både dansk, matematik samt IT-kundskaber. Dog er det et fåtal af kommunerne, der har en egentlig uddannelsesstrategi, når det kommer til både rengøringstekniker- og serviceassistentuddannelsen, hvilket også afspejles i andelen af faglært arbejdskraft inden for den kommunale rengøring. Som det fremgår af figur 2 nedenfor, oplyser fem kommuner (18 pct.) således, at mellem 0-5 pct. af rengøringspersonalet er faglært; mens yderligere syv kommuner (25 pct.) oplyser, at andelen af faglært arbejdskraft er under en fjerdedel. Disse syv kommuner er alle arketype C eller D.

**FIGUR 2: ANDELEN AF FAGLÆRT RENGØRINGSPERSONALE I KOMMUNERNE**



Kilde: Interview og egne beregninger (n = 28)

Note: Faglært indbefatter i denne sammenhæng rengøringspersonale, der har gennemført uddannelse som enten rengøringstekniker eller serviceassistent.

I seks af de undersøgte kommuner anses uddannelse på rengøringsområdet som et strategisk indsatsområde, hvor kommunen ved ansættelse har fastsat forventninger til rengøringspersonalets uddannelsesforløb samt en tidsplan for, hvornår personalet senest skal gennemgå specifikke kurser eller egentlige uddannelsesforløb til fx rengøringstekniker, samt hvor meget personale, der skal videreuddannes årligt. I disse kommuner følges også løbende op på, om uddannelsesforløbene er afholdt inden for den givne periode. Det er i disse kommuner, at der ses en andel af faglært arbejdskraft på mere end 50 pct. – i enkelte kommuner op mod 90 pct.

COVID-19 har dog også sat kommunernes uddannelsesforløb på pause, hvorfor der i løbet af det seneste ca. halvandet år stort set ikke er blevet videreuddannet personale i hverken AMU-kurser eller gennem uddannelsesforløb som rengøringsteknikere og serviceassistenter.

Blandt de kommuner, der har udliciteret (dele af) rengøringsopgaven til private leverandører, forekommer der ikke samme krav til uddannelsesniveau eller anden deltagelse på kurser, som beskrevet ovenfor blandt arketyperne A og B. Hvis der i kontrakten med den private leverandør fremgår krav til uddannelse eller kompetenceniveau, da er disse krav typisk relativt løst formuleret og uden konkrete måltal i relation til eksempelvis andelen af faglært arbejdskraft. Derudover er der blandt disse kommuner en relativt høj andel, der ikke kender andelen af faglært arbejdskraft hos den private leverandør, og derfor fremgår under 'Ved ikke' i figuren ovenfor (syv af de 13 kommuner under arketyperne C og D).

Både for det offentlige og for det private område findes der tilskudsmuligheder, som dækker omkostningerne ved uddannelse, jf. faktaboksen nedenfor. Der opleves dog – både historisk og aktuelt – en ganske lav søgning på disse tilskud.

#### FAKTABOKS – KOMPETENCEFONDE FOR DET OFFENTLIGE OG PRIVATE OMRÅDE

##### Den kommunale kompetencefond

Fonden er etableret af KL sammen med BUPL, Dansk Socialrådgiverforening, FOA, Forhandlingskartellet, HK Kommunal, Dansk Metal/håndværkerorganisationerne, Socialpædagogerne Landsforbund, Teknisk Landsforbund og 3F. Formålet er "at fremme og understøtte kommunernes kompetenceudviklingsindsats og sikre medarbejderne et øget kompetenceniveau til gavn for den kommunale opgaveløsning og medarbejdernes udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet" (jf. [denkommunalekompetencefond.dk](http://denkommunalekompetencefond.dk)).

Kommunale arbejdspladser og selvejende institutioner med en driftsoverenskomst med kommunen, hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af KL's tilsyn, kan søge fonden. Der kan søges om støtte op til 25.000 kr. inden for en periode på 12 måneder til efter- og videreuddannelse for en kommunalt ansat, der er omfattet af en overenskomst. Fonden støtter med 80% af udgifterne. Kommunale arbejdspladser kan i en række tilfælde ligeledes søge om støtte til at dække vikarudgifter under uddannelse.

##### Servicebranchens Udviklingsfond og Danske Services Kompetencefond

På det private overenskomstområde findes de to fonde Servicebranchens Udviklingsfond og Danske Services Kompetencefond, hvor alle omfattede medlemsvirksomheder har bidragspligt. Formålet i disse fonde er at fremme uddannelse og uddannelsesniveaue i servicebranchen og at sikre hhv. servicevirksomhedernes medarbejdere/ansatte under Serviceoverenskomsten faglige kvalifikationer.

Alle medlemsvirksomheder kan få støtte fra fonden til efteruddannelse af deres medarbejdere. Serviceoverenskomsten giver medarbejdere ret til 2 ugers selvvalgt uddannelse om året (efter 6 måneders ansættelse). Virksomheder kan få godtgjort løntab og få dækket den fulde løn gennem fonden, så længe kurset står på fondens positivliste. Det omfatter fx AMU-kurser inden for rengøringservice eller erhvervsuddannelserne rengøringstekniker eller serviceassistent mv.

## 6 Særlige indsatser under COVID-19

Kommunerne har i løbet af COVID-19 grebet rengøringsopgaverne forskelligt an, både hvad angår omfang af rengøringen, fokuspunkter i rengøringen samt løsningsmodeller til at håndtere ekstraopgaverne. Mens nogle kommuner har givet nye og mere præcise instrukser, har andre gjort som de plejer, dog med en øget rengøringsfrekvens. Forskellene i, hvad der er gjort anderledes under COVID-19 skal naturligvis også ses i lyset af de forskelle i rengøringsniveauet kommunerne imellem, som oplevedes inden COVID-19.

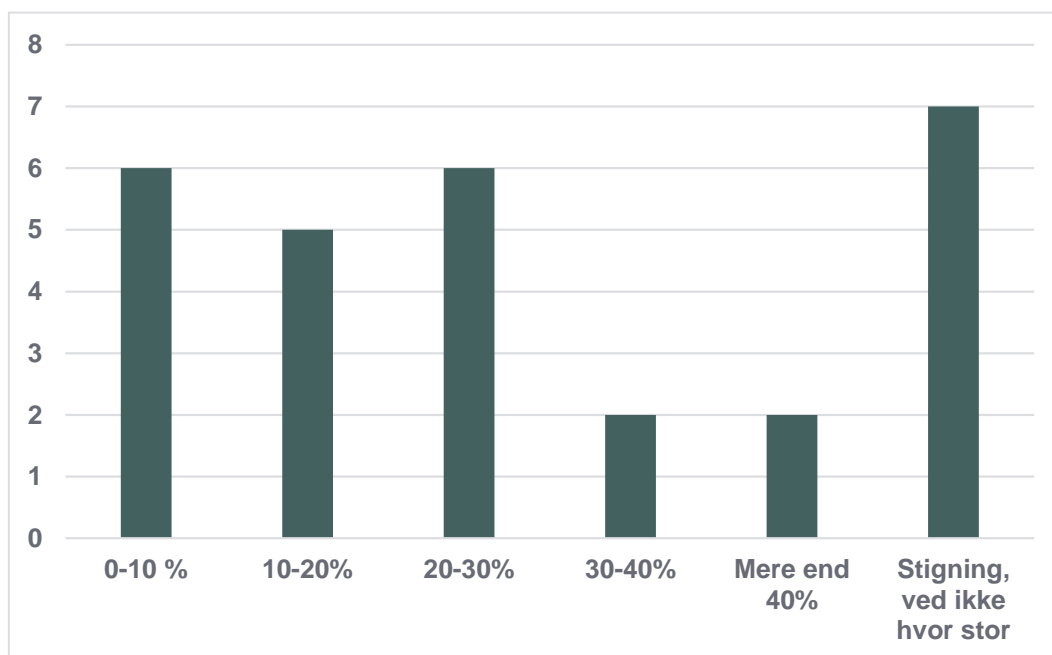
Samtlige kommuner oplyser, at de i løbet af COVID-19 har fulgt sundhedsmyndighedernes retningslinjer og undervejs har tilpasset rengøringsindsatsen til retningslinjerne, der løbende er blevet opdateret. Som følge heraf oplyser kommunerne at have oplevet en markant større stigning i rengøringsfrekvensen (og deraf omkostningsniveauet) omkring den første nedlukning i foråret 2020 sammenlignet med den senere periode af COVID-19 (juni 2020 og frem). Det skyldes, at Sundhedsstyrelsens retningslinjer på rengøringsområdet opfattedes som værende mere omfattende i den indledende fase af pandemien.

### 6.1 Ændringer i omfang og omkostningsniveau

Samtlige adspurgte kommuner har under COVID-19 oplevet en væsentlig stigning i omkostningsniveauet relateret til rengøring. Også her er der dog variation mellem kommunerne, ligesom en række kommuner endnu ikke har opgjort meromkostningerne (men fortsat tilkendegiver en markant stigning).

Som det fremgår af figuren nedenfor, har seks kommuner (21 pct.) oplevet en stigning på op til 10 pct., mens fem kommuner (18 pct.) har oplevet en stigning på mellem 10 og 20 pct. Seks kommuner (21 pct.) har oplevet en stigning på mellem 20-30 pct. og fire kommuner (14 pct.) har oplevet en stigning på mere end 30 pct. De resterende syv kommuner har ikke kunnet vurdere stigningen, men oplyser alle, at den har været væsentlig.

**FIGUR 3: STIGNING I OMKOSTNINGSNIVEAU UNDER COVID-19**



Kilde: Interview og egne beregninger (n = 28)

Note: Data omfatter ikke rengøring på ældreområdet

Der kan ikke observeres væsentlige forskelle mellem kommunerne fordelt på arketyper, som således fordeler sig ensartet. Ved vurdering af tallene bør det endvidere bemærkes, at

kommunerne ikke nødvendigvis opgør omkostningsniveauer ensartet. Således inkluderer nogle kommuner udgifter til eksempelvis re-allokerede medarbejdere, som bistår med rengøringsopgaver, mens andre ikke gør. Flere adspurgte kommuner nævner således, at de på denne måde har kunnet få 'gratis' hjælp til rengøringsopgaver fra eksempelvis hjemsendte og omplacerede kantinedarbejdere, selvom dette i en analytisk sammenhæng ikke vil anses som gratis. Det er valgt at bringe kommunernes oplysninger uden at justere for eventuelle forskelle i opgørelsesmetoder, da dette dels ikke har været muligt inden for undersøgelsens ramme og udformning, og da det dels også er de oplyste omkostningsniveauer, som ligger til grund for kommunernes egne videre beregninger og beslutninger.

## 6.2 Ændringer i indhold

Hvad angår indholdet i kommunernes rengøringsopgaver, er der også her sket en ændring under COVID-19. Samtlige kommuner oplyser, at de har haft et øget fokus på aftørring af kontakflader. Det varierer dog, hvor hyppigt disse er aftørret, om end langt størstedelen af kommunerne har foretaget aftørring heraf to gange dagligt på de lokationer, hvor der har været åbent for mange brugere. Et mindre antal kommuner har nøjedes med én daglig aftørring.

Hovedparten af kommunerne har derudover foretaget en ekstra daglig toiletsoignering på især skolerne, og mange steder også i daginstitutioner og administrative bygninger. Herudover har der primært været tale om øget frekvens i den vanlige rengøring, hvorfor det altså primært er aftørring af kontakflader samt ekstra toiletsoignering, som rent indholdsmæssigt har været anderledes under COVID-19. Dertil har flere kommuner fokuseret på at øge brugerinvolveringen i rengørings- og hygiejneindsatserne, bl.a. via opstilling af ekstra håndvaske og håndspritdispensere på skoler og daginstitutioner samt midler til desinfektion af lokaler efter brug.

Nogle kommuner har – for at kunne absorbere ekstraopgaverne – valgt at nedprioritere gulvvask samt støvaførring i visse (mindre benyttede) lokaler. Dette gælder dog ikke gulvvask på daginstitutionerne, som derimod har været et fokusområde i rengøringen, da gulvene her anses som en kontakflade, givet børnenes brug af gulvene.

Den øgede rengøringsindsats har blandt samtlige adspurgte kommuner særligt været fokuseret på daginstitution- og skoleområdet. Dette skyldes ikke mindst, at mange af kommunens øvrige lokaler (bl.a. på kultur- og fritidsområdet samt de administrative bygninger) enten har været nedlukkede eller været benyttet af færre brugere.

Hvad angår disse nedlukkede lokationer, varierer kommunernes indsats en anelse mere. Mens nogle kommuner har valgt at nedprioritere rengøringen på nedlukkede institutioner for i stedet at allokere rengøringspersonalet andetsteds, har andre valgt at fortsætte rengøringen på de nedlukkede institutioner som vanligt i tilfælde af genåbning med kort varsel. Andre kommuner har ligefrem opjusteret rengøringsindsatsen periodevist, med fokus på hovedrengøring. Et fåtal af kommunerne nævner, at de blot har fortsat rengøringen på samtlige af kommunens områder som vanligt, hvilket yderligere afspejler den variation, der forekommer kommunerne imellem i håndteringen af rengøringen under COVID-19.

## 6.3 Ændringer i leverancemodell

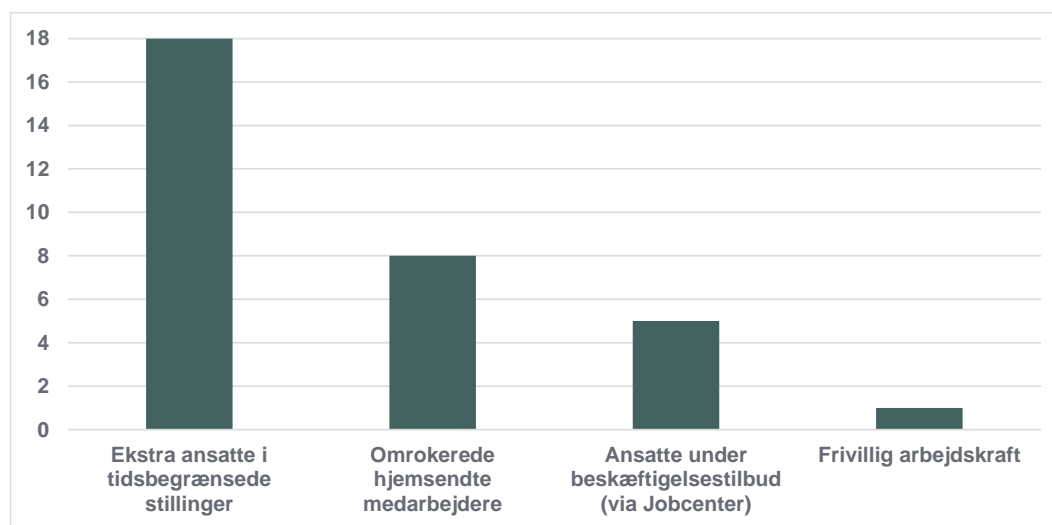
Hvad angår fremgangsmåden til at løse ekstra rengøringsopgaver opstået ifm. COVID-19, har kommunerne tilgået opgaverne forskelligt alt afhængigt af deres organisering. Blandt kommuner med rengøringen helt eller delvist i offentligt regi (arketyper A, B og D), er ekstraopgaver typisk løst ved først at tilbyde allerede fastansat rengøringspersonale på deltid flere timer, samt ved at omrokere rengøringspersonale fra nedlukkede til åbne lokationer. Hvis dette ikke har dækket hele behovet, har kommunerne søgt alternative løsninger, hvilket yderligere belyses i figur 5 nedenfor.



Som det fremgår af figuren, har 18 kommuner (64 pct.) ansat ekstra personale i tidsbegrænsede stillinger, otte kommuner (29 pct.) kommuner har omrokeret medarbejdere fra hjemsendte stillinger, fem kommuner (18 pct.) har ansat rengøringspersonale fra diverse beskæftigelsestilbud, mens én kommune har benyttet frivillig arbejdskraft.

Det skal her bemærkes, at samme kommune typisk har gjort brug af flere løsningsmodeller, hvorfor kommunerne kan fremgå i flere kategorier samtidigt. Derudover fremgår kommuner af Arketype C ikke i figuren, da det under denne arketype har været den private leverandør, som har varetaget ekstraopgaver via egen bemanning. Dette er i alle tilfælde foretaget som tilkøb inden for den eksisterende kontrakt.

**FIGUR 4: TYPER AF MEDARBEJDERE, DER HAR VARETAGET EKSTRA RENGØRINGSOPGAVER I FORBINDELSE MED COVID-19**



Kilde: Interview og egne beregninger (n = 28)

Note: Samme kommune kan forekomme i forskellige kategorier. Figuren er ikke repræsentativ for de udliciterede kommuner, da undersøgelsen ikke omfatter interview med privatleverandørerne.

Over halvdelen af kommunerne af arketype A, B eller D har således tilgået ekstra rengøringsopgaver under COVID-19 ved bl.a. at ansætte yderligere rengøringspersonale i tidsbegrænsede stillinger. Nogle kommuner har ansat tidsbegrænset personale igennem kommunale beskæftigelsestilbud via Jobcenteret. Derudover har otte af kommunerne gjort brug af medarbejdere, der ellers har besiddet andre stillinger i kommunen og som ellers ville have været hjemsendt grundet COVID-19 (fx livreddere eller kantinemedarbejdere). Brugen af frivillig arbejdskraft har ikke været udtalt blandt undersøgelsens kommuner. En række kommuner nævner derudover, at visse afgrænsede ekstraopgaver er løst af det faglige personale i stedet for af rengøringspersonalet (fx aftørring/afvaskning af legetøj i daginstitutioner eller afspritning af borde i klasselokaler).

Størstedelen af kommunerne nævner i denne forbindelse, at de praktiske og logistiske udfordringer i relation til bemanning af rengøringsopgaver, herunder de løbende ændringer grundet op- og nedlukninger, smitteudbrud, hjemsendelser pga. smitte eller mistanke herom etc. har været den klart største udfordring under COVID-19, mens fleksibiliteten blandt rengøringspersonalet og øvrigt (omplaceret) personale tilsvarende har været afgørende for, at kommunerne alligevel vurderer i høj grad at være lykkedes med de mange og omskiftelige ekstraopgaver.

Hvad angår kommuner, der har udliciteret rengøringen (arketyper C og D), er ekstraopgaver oftest løst via tilkøbsdeler. Kommuner af arketype D har dog også løst rengøringsopgaverne i den centrale rengøringsenhed som nævnt ovenfor, på de områder, hvor rengøring foretages i offentligt regi. Omrokering af den private leverandørs medarbejdere (fx fra nedlukkede til åbne lokationer) har principielt været fastlagt i kontrakterne, ofte med et længere varsel, end hvad situationen under COVID19 har tilladt. Dog nævner samtlige kommuner under arketyperne C og D, at samarbejdet med den private leverandør har været fleksibelt og opgaverne løst

tilfredsstillende. Kommunerne oplever, at de har haft en konstruktiv løbende dialog med leverandørerne om øget fleksibilitet, herunder i relation til omplacering af medarbejdere med kort varsel, samt ændret indhold i opgavevaretagelsen (herunder i relation til kontakthaler, jf. ovenfor), hvilket dog også afspejles i øgede omkostninger i form af tilkøbsydelse.

#### 6.4 Ændringer på ældreområdet

På grund af den store variation kommunerne imellem for så vidt angår organiseringen af rengøringen på netop ældreområdet er undersøgelsens resultater en anelse mindre entydige på dette område. Fælles for kommunerne er dog, at hvis rengøringen på ældreområdet ikke foretages af en central, fælleskommunal rengøringsenhed (hvilket er gældende for størstedelen af kommunerne, jf. afsnit 3), så har det også under COVID-19 været ældreområdet selv, som har varetaget ekstraopgaver relateret til rengøring. I disse tilfælde gælder det for størstedelen af kommunerne, at ældreområdet ikke er tilført yderligere ressourcer til håndtering af disse ekstraopgaver, men i stedet har måttet absorbere disse inden for deres gældende økonomiske ramme.

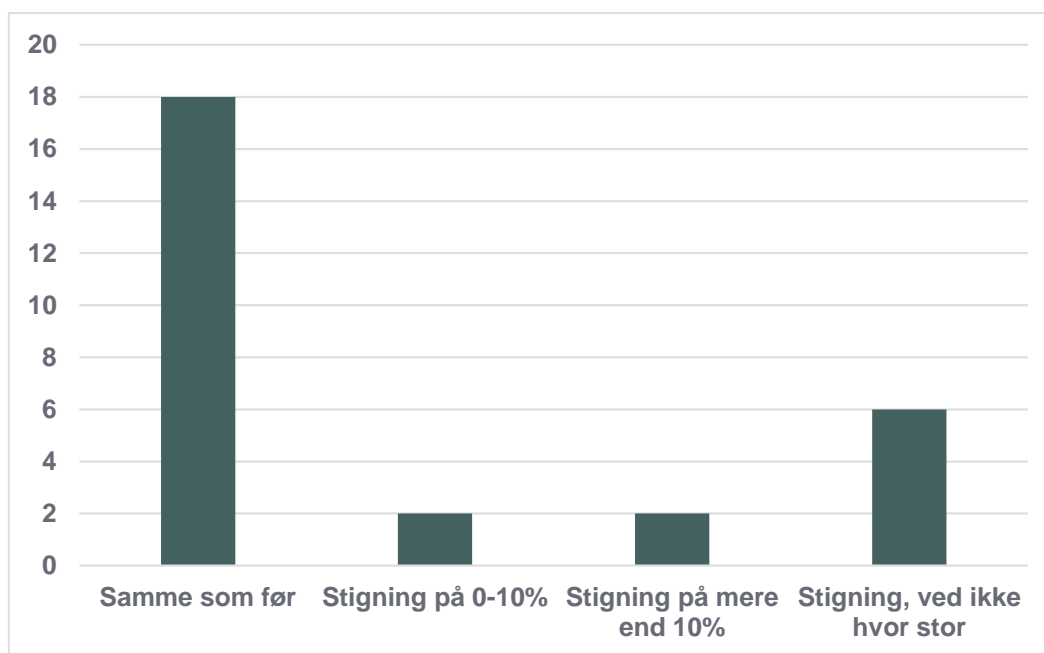
Et antal kommuner nævner dog, at det i tilfælde med spidsbelastning på ældreområdet – bl.a. i forbindelse med smitteudbrud på plejecentre – har været muligt at trække på kommunens rengøringsenhed, hvis denne har haft kapacitet hertil. På denne måde er ældreområdet tilført 'gratis' ressourcer til rengøringsopgaver, om end dette primært er sket ad hoc og relativt usystematisk.

## 7 Forventninger til fremtiden

Samtlige undersøgelsens kommuner har oplevet en stigning i omkostningsniveauet under COVID-19, samt ændret indholdet i rengøringen, jf. ovenfor. Det er derfor også undersøgt, hvorvidt kommunerne forventer, at ændringer fastholdes efter COVID-19, både i relation til omfanget af rengøringen samt indholdet heraf.

Dette synes dog ikke at være tilfældet. Som det fremgår af figuren nedenfor, forventer to tredjedele af kommunerne at vende tilbage til samme rengøringsniveau som inden COVID-19. Den sidste tredjedel forventer en vis stigning, om end det for flere kommuners vedkommende endnu ikke kan vurderes, hvor stor denne forventede stigning til være. Det gælder for størstedelen af de adspurgte kommuner, at der her netop er tale om forventninger, da (evt. ændrede) omkostninger til rengøring først fastlægges i forbindelse med budgetforhandlinger i efteråret 2021. Enkelte kommuner har dog allerede besluttet eller tilkendegivet en konkret stigning, eller en tilbagevenden til det vanlige niveau.

**FIGUR 5: FORVENTNINGER TIL RENGØRINGSFREKVENSEN EFTER COVID-19**



Kilde: Interview og egne beregninger (n = 28)

En række af de adspurgte kommuner, som forventer at vende tilbage til niveauet før COVID-19, har allerede nedjusteret rengøringsindsatsen herefter. De øvrige kommuner, som forventer at vende tilbage til niveauet før COVID-19, foretager den øgede rengøringsindsats frem til (forventeligt) august eller september 2021, enkelte frem til årets udløb. Fra starten af 2022 forventes det, at situationen er normaliseret.

En række af de kommuner, som forventer eller allerede har besluttet en stigning, forventer at stigningen vil være permanent, mens andre alene forventer en midlertidig stigning, som udfases over en årrække. Således har en række kommuner fået tilsagn på yderligere midler til rengøring for resten af 2021, lidt færre yderligere midler i 2022 og samme midler som før COVID-19 fra 2023 og frem.

Også i relation til vurderingen af disse tal bør det nævnes, at rengøringsniveauet mellem kommunerne inden COVID-19 varierer væsentligt. Således kan en forventet stigning i én kommune (med et relativt lavt niveau inden COVID-19) godt udtrykke et sammenligneligt niveau med en anden kommune (med et relativt højere niveau inden COVID-19), som ikke forventer en stigning. Et eksempel er her den ekstra daglige toiletsoignering på skolerne, som for de fleste kommuner

vil udtrykke en stigning, mens andre kommuner allerede inden COVID-19 foretog to daglige toiletsoigneringer på skolerne. Det har ikke været omfattet af undersøgelsen at etablere en sammenlignelig baseline på tværs af kommunerne relateret til niveauet for rengøringen.

På baggrund af erfaringerne fra COVID-19 forventer samtlige kommuner, at kontaktflader fremadrettet vil være øget fokuspunkt for rengøringsproceduren, også for de (få) kommuner, som allerede foretog daglig aftørring heraf inden COVID-19. Det forventes ikke, at et ekstra fokus på kontaktflader vil medføre markant større omkostninger, da det blandt kommunerne vurderes, at denne opgave kan absorberes i den vanlige opgavevaretagelse via ændrede procedurer.

Derudover nævner samtlige kommuner, som forventer en stigning, at det især vil være ekstra toiletsoignering på skolerne, som vil være omfattet af en eventuel stigning. Dette skyldes særligt gode erfaringer hermed under COVID-19, ikke mindst en markant højnet tilfredshed blandt brugerne.

Dertil forventes det, at præventive tiltag også vil udgøre et centralt element i de hygiejniske indsatser fremadrettet, herunder ikke mindst relateret til håndhygiejne. Således forventer størstedelen af kommunerne, at et øget fokus på (og tilgængelighed til) håndvask og -desinfektion vil bibeholdes efter COVID-19, ikke mindst på daginstitutions- og skoleområdet.

Endelig forventes det, at det forbedrede samarbejde mellem diverse faggrupper, som oplevedes under COVID-19, ligeledes kan bidrage til en højnet rengørings- og hygiejnestandard, bl.a. ved at fagpersonale som eksempelvis lærere og pædagoger bidrager til at gøre lokalerne rengøringsparate, ligesom administrativt personale også i stigende grad forventes at bidrage til eksempelvis desinficering af mødelokaler. For at sikre samarbejdet nævner flere kommuner desuden, at det efter COVID-19 overvejes at overgå til synlig rengøring, da det ifølge kommunernes oplevelser bidrager til øget dialog og fleksibilitet mellem rengøringspersonale og institutionen, ligesom det opleves at have skabt øget tilfredspunkt med rengøringen blandt lokationernes brugere under COVID-19, herunder bidraget til øget tryghed. På trods af de gode erfaringer med erhvervsuddannet personale – i de kommuner, hvor dette er særligt udbredt – kan der dog ikke konstateres en udbredt forventning blandt kommunerne om at højne uddannelsesniveaue.

## 8 Tværgående analyse og vurdering

I dette afsnit præsenteres en kortfattet analyse og vurdering af hhv. kommunernes organisering, hygiejneorganisationer samt uddannelsesindsatser. Disse analyser og vurderinger bygger på såvel case-analyserne som de foretagne interviews. Udover de allerede præsenterede data er der således også noteret en lang række kvalitative besvarelser under såvel case-analyserne samt via interviews, som således danner yderligere grundlag for analyse og vurdering på en række områder.

### 8.1 Analyse og vurdering af organiseringen af rengøringen

De fleste af kommunerne, som varetager rengøringen i offentligt regi, har oplevet en række ensartede fordele og ulemper i forbindelse med COVID-19. Generelt har det været befordrende for en smidig opgaveløsning, at kommunen selv har kunnet omrokere medarbejdere efter behov samt kunnet rekruttere yderligere (ofte tidsbegrænsede) ansatte, som siden har kunnet fungere som velkvalificerede vikarer, bl.a. i ferieperioder. Dette har givet kommunerne den fleksibilitet, som har været nødvendig for at løse de nye/flere opgaver.

Omvendt har det været oplevet udfordrende for rengørings- og driftsledere selv at skulle forestå den daglige planlægning og koordinering, herunder sikre tilstrækkeligt personale på alle lokationer under stadige op- og nedlukninger. Samtidig har det været en udfordring at 'oversætte', kommunikere og sikre implementering af de mange skiftende retningslinjer, som sundhedsmyndighederne udgav under COVID-19. Endelig har kommunerne i særligt de tyndt befolkede egne oplevet vanskeligheder med rekruttering af nyt personale bl.a. også (som flere nævner) fordi, at konkurrencen om arbejdskraften fra testcentre har været hård, da også testcentre har rekrutteret ufaglært arbejdskraft, ofte til en højere løn med mere attraktive arbejdstider.

En anden fordel, som kommunerne med rengøring i offentligt regi nævner, er den mere holistiske tilgang til rengøringen, som kommunen kan have – mere specifikt i forhold til at anvende rengøringsområdet som del af kommunens beskæftigelses- og/eller integrationsindsats. Dette har både været brugbart i relation til COVID-19, hvor der hurtigt har kunnet identificeres ledige kandidater via Jobcenteret men også almindeligvis, hvor flere kommuner nævner fordelene ved at rekruttere kommunens egne ledige borgere til rengøringsopgaver, da beskæftigelsen herved højnes.

Størstedelen af de kommuner, som har rengøringen i offentligt regi, nævner endvidere, at medarbejderomsætningen blandt rengøringspersonalet er ganske lav. Dette opleves blandt de adspurgte kommuner som værende i modsætning til branchen som helhed, hvor der netop opleves en høj rotation og udskiftning blandt udliciteret personale. Kommunerne begrunder den høje fastholdelse med, at arbejdstempoet som offentligt ansat rengøringsmedarbejder typisk vurderes lavere end for privatansatte, ligesom kommunerne tilstræber dels at tilbyde fuldtidsstillinger (eller tæt på), dels arbejder mere målrettet med kompetenceudvikling og øvrige fastholdelseskriterier.

Visse af de kommuner, som har store dele af rengøringsopgaven udliciteret, synes at have oplevet særlige udfordringer med implementering af et ensartet hygiejneniveau gennem COVID-19 på tværs af kommunens institutioner, om end datagrundlaget i denne forbindelse er begrænset. Flere af disse kommuner nævner dog, at der ikke har været et direkte samarbejde mellem kommunens eventuelle hygiejneorganisation og den private leverandør, hvilket har vanskeliggjort en direkte kommunikation vedrørende eventuelt ændrede hygiejniske retningslinjer. Konkret nævner et mindre antal kommuner, hvordan et skærpet fokus på implementering af NIR har været udfordret i relation til den private leverandør, bl.a. i relation til den i NIR anbefalede rengøring af rengøringsudstyret, som ikke har været indarbejdet i kontraktgrundlaget og derfor har været vanskelig at håndhæve. I de kommuner, som primært udliciterer rengøringen (arketype C), er rengøringsfunktionen ej heller repræsenteret i en eventuel hygiejneorganisation, hvilket kan svække den tværgående forankring af hygiejneorganisationen samt en fuld implementering

af fælles hygiejneretningslinjer på rengøringsområdet, som ellers må siges at være en væsentlig del af en kommunes hygiejneindsats.

For så vidt angår rengøring på ældreområdet opleves der på tværs af alle fire arketyper visse udfordringer, som kan have betydning for kvaliteten af rengøringen (undtaget for de ganske få kommuner (to), hvor hele rengøringen på ældreområdet er omfattet en central, kommunal rengøringsenhed). Således vurderer en række af de kommuner, hvor rengøringsopgaver varetages lokalt på plejecentre og i hjemmeplejen (iblandt øvrige opgaver), at rengøringen på ældreområdet i en presset hverdag kan blive nedprioriteret i forhold til plejeopgaver, hvilket kan medføre, at rengøringen periodisk ikke foretages så grundigt, som det kunne forventes.

Dertil vurderes det blandt en længere række kommuner, at personalet på ældreområdet, som forestår rengøringen (enten husassistenter eller plejepersonalet), ikke altid anvender en lige så ensartet systematik og/eller metode, som når rengøringen foretages af centraliseret og dedikeret rengøringspersonale (hvad enten denne systematik da måtte affødes af frekvens-/programmeret rengøring, INSTA 800 og/eller NIR). Samtidig opleves en tilsvarende mere begrænset systematik i den kontrol og kvalitetssikring, der foretages af rengøringen på ældreområdet, når ikke rengøringen foretages og kontrolleres af centraliseret og dedikeret rengøringspersonale/-tilsyn.

Som det fremgår af tabellen nedenfor, vurderer syv kommuner (29 pct.) således, at rengøringen nedprioriteres i relation til plejeopgaver, hvis opgaverne ikke er organisatorisk adskilt. 12 kommuner (50 pct.) vurderer endvidere, at rengøringen ikke foretages eller kontrolleres systematisk, når den udføres lokalt på plejecentrene.

**TABEL 3: KOMMUNERNES OPLEVELSE AF PRIORITERING OG KVALITET I RENGØRINGEN PÅ ÆLDREOMRÅDET VED FORSKELLIGE LEVERANCEMODELLER**

EMNE	ANTAL	ANDEL
Adspurgte kommuner, som vurderer, at rengøringen på ældreområdet prioriteres lavere end plejeopgaver, hvis opgaverne ikke er organisatorisk adskilt	7	29 %
Adspurgte kommuner, som vurderer, at rengøringen ikke foretages eller kontrolleres systematisk, når den udføres lokalt på plejecentre	12	50 %

*Kilde: Interview og egne beregninger (n = 24)*

*Note: I tabellen indgår alene besvarelser fra 24 kommuner, da dette spørgsmål ikke blev undersøgt i forbindelse med de fire case-analyser*

Der anes en tendens til, at flere og flere kommuner bevæger sig i retning af også at indlemme ældreområdet i den centrale rengøring, primært dog i relation til fælles- og servicearealer. I sammenhæng hermed kan konstateres en stor tilfredshed med netop at overgå fra varetagelse af rengøringen lokalt på det enkelte plejecenter til centraliseret rengøring ved en fælleskommunal rengøringsenhed, hvor der (blandt de kommuner, hvor dette har været tilfældet) efter det oplyste har været tilfredshed fra både borgere, plejepersonale og rengøringspersonale, ligesom der for disse kommuner opleves en stigning i rengøringskvaliteten. Erfaringerne fra COVID-19, hvor en række institutioner på ældreområdet som nævnt har fået bistand til rengøringsopgaverne fra en fælleskommunal rengøringsenhed, synes kun at fremskynde denne tendens yderligere. Flere kommuner nævner således, at de netop grundet disse erfaringer nu overvejer at centralisere rengøringen på ældreområdet, i første omgang på fælles- og servicearealerne.

De kommuner, hvor plejecentrene lokalt har dedikeret særskilte ressourcer til rengøringsopgaver, synes også at opleve samme positive gevinster herved, sammenlignet med de plejecentre, hvor rengøringsopgaven varetages sideløbende med øvrige (pleje)opgaver. I relation hertil kan nævnes en observeret tendens til, at selvom praktiske opgaver og plejeopgaver formelt er adskilt fra hinanden, herunder i relation til personalegrupper, så tilsiger hverdagen på mange

plejecentre, at både pleje- og praktiske opgaver de facto løses af både husassistenter samt faglært sundhedspersonale (som fx social- og sundhedsassistenter og -hjælpere).

## 8.2 Analyse og vurdering af hygiejneorganisation og retningslinjer

Som anført i afsnit 4 har flere kommuner i lyset af COVID-19 påbegyndt arbejdet med at etablere en hygiejneorganisation, ligesom flere af de kommuner, som inden COVID-19 havde etableret en mere snæver hygiejneorganisation nu overvejer eller allerede har påbegyndt at udvide denne til en mere tværgående og lokalt forankret organisering.

De kommuner, som inden COVID-19 havde en veletableret organisation, har oplevet et tæt samspil mellem denne og den centrale rengøringsenhed (for de kommuner, som foretager hele eller dele af rengøringen i offentligt regi). I disse kommuner har rengøringsenhederne oplevet stor nytte af dette samspil, hvor de løbende retningslinjer fra myndighederne således har kunnet fortolkes i samarbejde, hvilket opleves at have skabt tydelighed og effektivitet i implementeringen samt tryghed i de faglige vurderinger, der er foretaget, herunder hvordan disse omsættes til ændret rengøringspraksis. Kommuner, der i forvejen har haft en veletableret hygiejneorganisation, har ligeledes kunnet håndtere henvendelser fra medarbejdere med hygiejnerelaterede spørgsmål i tæt dialog mellem hygiejneorganisationen (ofte hygiejnesygeplejersken) og rengøringslederen, hvilket er oplevet som effektivt og bidragende til konsistens i fortolkningen/implementationen af retningslinjer mv.

Blandt de kommuner, der ikke har haft en hygiejneorganisation til rådighed, har det i stedet været op til den enkelte rengøringsenhed at tolke og videreformidle retningslinjerne fra sundhedsmyndighederne, hvilket der i visse tilfælde ikke har været samme faglige forudsætninger for. I den forbindelse har enkelte kommuner uden hygiejneorganisationer søgt sparring hos de tværgående kommunale sundheds- og/eller kriseberedskaber, men ellers har ansvaret for fortolkningen af retningslinjer og omsætninger heraf typisk ligget hos rengøringslederen. Dette synes også at have resulteret i en højere grad af variation i fortolkningen af de løbende retningslinjer, uanset at alle kommunerne nævner at have fulgt sundhedsmyndighedernes anbefalinger. Der kan således blandt disse kommuner observeres en vis variation i, hvor hyppigt kontaktflader er aftørret, hvad der defineres som kontaktflader mv. og enkelte kommuner uden hygiejneorganisation nævner eksempelvis også, at implementeringen af nye retningslinjer har været op til den enkelte institution, hvorfor det også blandt enkelte kommuners institutioner har varieret, hvor ofte og hvordan, den ekstra rengøring er foretaget. Endelig synes der at være en tendens til, at kommuner uden en veletableret hygiejneorganisation ej heller har udarbejdet dokumenterede, fælleskommunale hygiejnepolitikker, da dette typisk er en opgave drevet af netop hygiejneorganisationen.

For så vidt angår etableringen af en hygiejneorganisation – som flere kommuner står overfor – nævner de kommuner, som har arbejdet mere struktureret med deres hygiejneorganisation gennem flere år, flere forhold, som er befordrende for en velfungerende hygiejneorganisation, som skaber adfærdsændringer i praksis. Det opleves således som væsentligt:

1. At sikre tydelig ledelsesmæssig forankring og ledelsesmæssig repræsentation i hygiejneorganisationen eller i ledelsen heraf (evt. som en styregruppe), gerne med tværfaglig ledelsesrepræsentation (inkl. rengøringsledelse).
2. At sikre lokal forankring enten på forvaltningsniveau eller helt ud på den enkelte institution. Flere kommuner har udpeget 'hygiejnerepræsentanter', 'hygiejneambassadører' eller 'hygiejnenøglepersoner', som har ansvar for at videreformidle hygiejniske retningslinjer lokalt samt at indgå i samarbejdet med den centrale hygiejneorganisation.
3. At hygiejnerepræsentanter aktivt har valgt at udfylde rollen, således at der sikres motivation hos den enkelte. I denne forbindelse opleves det positivt, når rollen er adskilt fra eksempelvis en arbejdsmiljørepræsentant, som flere kommuner ellers har valgt at starte med (for siden at gå væk fra).



### 8.3 Analyse og vurdering af kompetencer og uddannelse

Rengøringsområdet har historisk været præget af en høj andel af ufaglært arbejdskraft og trods gode muligheder for refusion ved uddannelsesindsatser, synes dette fortsat at være det overordnede billede - også for så vidt angår kommunal rengøring. Som det ses af afsnit 5, oplyser 12 kommuner (43 pct.) således, at under en fjerdedel af rengøringsmedarbejderne er faglærte, og heraf oplyser fem, at andelen er under 5 pct.

For kommunerne med en høj andel af faglært arbejdskraft (>50 pct.) gælder det for langt størstedelens vedkommende, at kommunerne har en eksplicit uddannelsesstrategi typisk med konkrete måltal for, hvor mange rengøringsmedarbejdere skal uddannes årligt (enten som rengøringstekniker (hyppigst) eller serviceassistent). Sådanne strategier synes at være afgørende for, at andelen af faglært arbejdskraft stiger. Mange kommuner uden en tilsvarende strategi fremhæver således en række barrierer for at højne uddannelsesniveaet, herunder ikke mindst udfordringer med motivationen blandt medarbejderne. Der opleves således ikke en stor efterspørgsel 'nedefra', hvorfor kommunens strategi bliver så meget desto vigtigere. Der figurerer i undersøgelsen ikke eksempler på kommuner med en høj andel af faglært arbejdskraft, uden at kommunen har en tydelig strategi herfor, der inkluderer obligatorisk deltagelse i uddannelsesforløb.

De fleste kommuner med en høj andel af faglært arbejdskraft nævner endvidere, hvordan det for dem har fungeret hensigtsmæssigt at foretage kompetenceudvikling trinvist, for bl.a. at opbygge motivationen hos medarbejderne. Således har flere af disse kommuner startet med, at rengøringsmedarbejderne skulle gennemføre nogle AMU-kurser af kortere varighed, samt evt. undervisning i dansk, matematik og it. Kommunerne nævner, at de vælger at investere i kurser i almene sproglige og matematiske kompetencer, da det højner både kvalitet samt arbejdssikkerheden (bl.a. ved at sikre, at rengøringspersonalet kan forstå oplæringen, dosering, samt sikkerhedsforskrifter i forhold til udstyr og rengøringsmidler mv.). Herefter er der bygget på med yderligere uddannelsesforløb, og slutteligt selve uddannelsen til enten rengøringstekniker eller serviceassistent. Vedrørende motivationen blandt medarbejderne, så har uddannelsesprogrammerne i disse kommuner været obligatoriske, ligesom samtlige kommuner har oplevet, at motivationen netop stiger, efterhånden som den enkelte medarbejder får lagt yderligere kompetencegivende kursusforløb på.

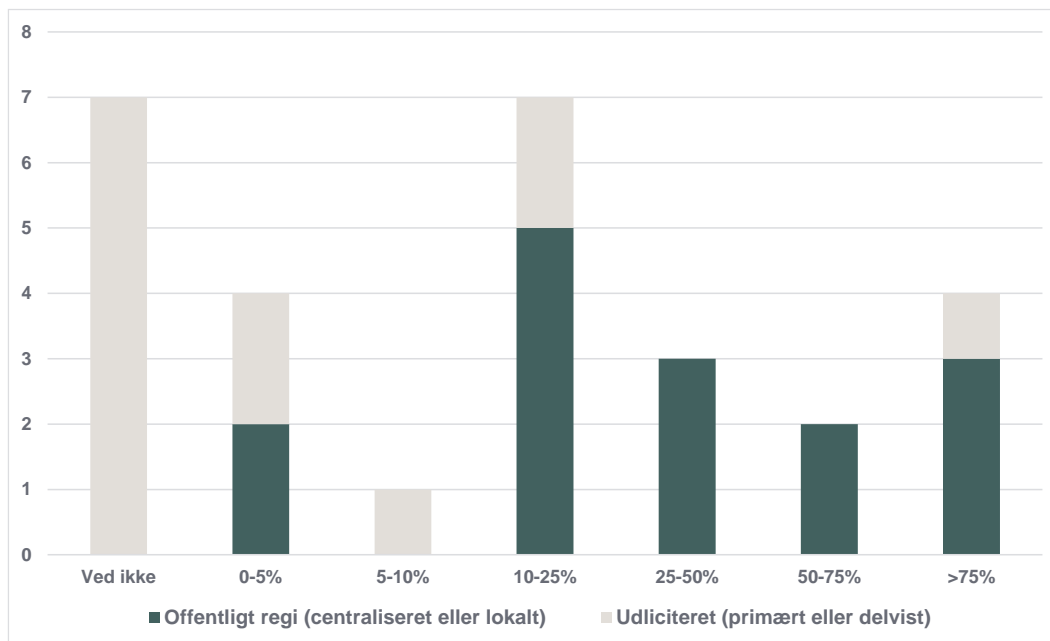
For så vidt angår andelen af faglært arbejdskraft ses der generelt et billede af, at denne er højere i kommuner, som varetager rengøringen i offentligt regi end i kommuner, hvor rengøringen er (primært eller delvist) udliciteret. Samtlige kommuner med eksplicite uddannelsesstrategier er således også af arketype A eller B.

I nedenstående figur fremgår andelen af faglært rengøringspersonale fordelt på arketyper. I figuren er arketyperne A og B grupperet sammen, da disse udtrykker kommuner med offentlig rengøring, mens arketyperne C og D ligeledes er grupperet sammen. Farverne udtrykker, hvor stor en andel af hver (sammenlagt) arketype, som har en given andel af faglært arbejdskraft. Her er antal kommuner angivet for hver søjle. Som det fremgår af figuren, er det alene arketyperne A og B som har hhv. 25 – 50 pct. og 50 – 75 pct. faglært arbejdskraft, ligesom det primært er arketyperne A og B, som har mere end 75 pct. faglært arbejdskraft.

I denne relation bør det nævnes, at en høj andel af kommuner med udliciteret rengøring har svaret 'Ved ikke' til dette spørgsmål, og det har ikke været muligt at indhente oplysninger fra de private leverandører desangående. Det er dog i alle tilfældene kommunernes vurdering, at andelen af faglært arbejdskraft også i disse tilfælde er lav, uden at kommunerne dog kunne vurdere andelen mere præcist i de angivne spænd.



**FIGUR 6: ANDEL AF FAGLÆRT RENGØRINGSPERSONALE I KOMMUNERNE, FORDELT PÅ ORGANISATORISKE ARKETYPER**



Kilde: Interview og egne beregninger (n = 28)

Note: Faglært omfatter i denne sammenhæng rengøringspersonale, der har gennemført uddannelsen som rengøringsstekniker eller serviceassistent. Andelen af faglært rengøringspersonale angivet for kommuner, der delvist er udliceret (arketype D), omfatter i de fleste tilfælde kommunens eget rengøringspersonale.

I undersøgelsen nævner kommuner af arketype C og D, at der ikke stilles konkrete krav til uddannelse blandt leverandørens medarbejdere. Hvis der fremgår krav til kompetence eller uddannelse i kontrakterne (hvilket der sjældent gør), er disse typisk relativt løst definerede uden egentlige målbare krav. Andelen af faglært arbejdskraft sikres således ikke umiddelbart af de private leverandørers egen drift.

Afslutningsvist kan det nævnes, at flere af kommunerne med en høj andel af faglært arbejdskraft, har gjort flittigt brug af Kompetencefonden – som ellers ikke er genstand for omfattende brug, jf. afsnit 5. Her har flere kommuner gode erfaringer med at sikre sig administrativ bistand internt i kommunen til ansøgningsprocessen.

Endelig kan det nævnes, at de kommuner, som har en høj andel af uddannede serviceassistenter, har oplevet at være særligt godt forberedt på COVID-19, da netop sygdomslære og mere dybdegående viden om vira og bakterier er indeholdt i den sidste del af uddannelsen set i forhold til uddannelsen som rengøringsstekniker. Det nævnes dog af flere kommuner, at serviceassistentuddannelsen ikke (af kommunen selv) vurderes relevant for deres medarbejdere, da kommunen ikke vurderer efterfølgende at kunne tilbyde et jobindhold tilsvarende de færdigheder, medarbejderen har tilegnet sig. Af denne årsag orienterer disse kommuner sig i stedet mod uddannelsen som rengøringsstekniker.

## 9 Konklusion

De danske kommuner tilgår rengøringsopgaven på mange forskellige måder. Undersøgelsen har dog defineret fire arketyper, som de 28 adspurgte kommuner kan inddrages i – med afsæt i graden af centralisering og graden af udlicitering. Kommunerne fordeler sig nogenlunde ligeligt mellem disse arketyper, og således kan seks kommuner anses som arketype A (offentligt regi, primært centraliseret), ni kommuner som arketype B (offentligt regi, delvist centraliseret), fem kommuner som arketype C (primært udliciteret) og otte kommuner som arketype D (delvist udliciteret).

I forbindelse med håndteringen af COVID-19 har kommunerne haft forskellige muligheder for håndtering af de nye opgaver. Blandt kommunerne af arketype A og B nævnes det bl.a., at der via involvering af Jobcenteret, øget samarbejde faggrupper imellem samt omrokering af kommunens (ellers hjemsendte) medarbejdere til rengøringsopgaver har været gode muligheder for en holistisk tilgang til de nye opgaver. Kommuner af arketype C og D har primært håndteret de ekstra opgaver via tilkøb af tillægssydelselser.

På ældreområdet observeres en særligt stor variation kommunerne imellem, hvad angår organiseringen af rengøringsopgaven. Kommuner med enten hel eller delvis centralisering af rengøringsopgaven på ældreområdet (fælles- og servicearealer samt eget hjem/bolig) udtrykker gode erfaringer hermed, ligesom der blandt disse kommuner opleves en høj grad af systematik i såvel rengøringen samt i kvalitetssikringen/-kontrollen heraf.

Under COVID-19 har samtlige adspurgte oplevet en forøgelse af rengøringsindsatsen, herunder de hertil relaterede omkostninger. Størstedelen af kommunerne (ca. 40 pct.) har således oplevet en stigning i omkostningsniveau på mellem 10 og 30 pct. Der kan ikke konstateres nogle væsentlige forskelle mellem arketyperne, hvilket også skal ses i lyset af kommunernes forskellige opgørelsesmetoder, hvor kommuner af arketype A og B bl.a. har kunnet omrokere kommunale medarbejdere i andre forvaltninger og funktioner til rengøringsopgaver (hvilket således opleves som en 'gratis' opnormering af rengøringen), mens kommuner af arketype C og D har skullet aftale en tilsvarende fleksibilitet med den private leverandør, inden for kontraktens rammer (herunder i relation til bl.a. varsling). Fælles blandt arketyperne er det dog, at ældreområdet selv har måttet afholde ekstraudgifterne til øget rengøring i de (mange) kommuner, hvor rengøringen her ikke er centraliseret.

For så vidt angår tiden efter COVID-19, forventer to tredjedele af kommunerne at vende tilbage til samme omkostningsniveau som inden COVID-19, hvilket for nogle allerede er sket, mens andre forventer, at dette vil ske inden udgangen af 2021. Den sidste tredjedel forventer en vis stigning, om end det for flere kommuners vedkommende endnu ikke kan vurderes, hvor stor denne forventede stigning vil være.

Der har under COVID-19 været særligt fokus på aftørring af kontaktpunkter samt ekstra toiletsoignering. Særligt daginstitutions- og skoleområdet har været fokusområder. Det er også disse områder, at kommunerne forventer et øget fokus på efter COVID-19, hvor det for størstedelens vedkommende altså forventes at kunne absorberes inden for den vanlige økonomiske ramme, jf. ovenfor. De kommuner, som forventer et øget omkostningsniveau, nævner særligt skoletoiletter som et indsatsområde, dels givet den høje tilfredshed med den ekstra soignering under COVID-19, dels da dette gennem en årrække opleves at have været en udfordring. Dertil nævner kommunerne et øget fokus på håndhygiejne (som dog ikke kan anses som rengøring).

Ikke overraskende har COVID-19 accelereret etableringen af hygiejneorganisationer i kommunerne. Hvor kun cirka halvdelen af de adspurgte kommuner havde en hygiejneorganisation inden COVID-19, er det nu alene 10 pct. af kommunerne, som ikke har påbegyndt etableringen af en hygiejneorganisation. I forbindelse hermed nævner nogle af de kommuner, som har haft en hygiejneorganisation i længere tid, at særligt tre fokusområder er vigtige, for at hygiejneorganisationen får den ønskede gennemslagskraft: 1) ledelsesmæssig forankring/repræsentation i hygiejneorganisationen; 2) lokal forankring i forvaltningerne eller på institutionerne ('hygiejne-

repræsentanter'/'hygiejneambassadører') samt personlig motivation hos de udnævnte hygiejne-repræsentanter.

Andelen af faglært arbejdskraft inden for rengøringsområdet er fortsat på et relativt lavt niveau. Således svarer ca. 20 pct. af kommunerne, at alene 0-5 pct. af kommunens (eller leverandørens) rengøringsmedarbejdere er faglærte. Der findes dog et antal kommuner (15 pct.), som har et eksplicit og strategisk fokus på uddannelse, hvilket i disse kommuner medfører, at over 75 pct. af rengøringsmedarbejderne er faglærte – i enkelte kommuner endda over 90 pct. En stor del af kommunerne (særligt de udliciterede) kender ikke andelen af faglært arbejdskraft.

I relation hertil kan det observeres, at uddannelsesniveaet synes at være højere i offentligt regi (arketype A og B), hvor kommunerne selv kan definere uddannelsesforløb for medarbejderne. Det synes dog at være af stor betydning, at kommunen har en tydelig og eksplicit strategi herfor. Tilsvarende synes det også blandt de adspurgte kommuner at være væsentligt på det udlicite-rede område, at kommunerne stiller eksplicite krav herom i udbudsmaterialet/kontrakten, hvis de private leverandører skal forventes at bidrage til at højne andelen af faglært arbejdskraft på rengøringsområdet.

## 10 Perspektivering

Som en overordnet kommentar til undersøgelsen bør det fremhæves, hvordan stort set samtlige kommuner uopfordret (og ved siden af analyserammen) har nævnt, hvordan erfaringerne fra COVID-19 har øget anerkendelsen af rengøringsopgaven blandt både borgere og kommunens andre ansatte, herunder synliggjort den værdi, som rengøringspersonalet leverer på daglig basis ikke mindst i relation til sundhed, tryghed og velbefindende.

Størstedelen af kommunerne nævner også, hvordan samarbejdet mellem forskellige faggrupper og forvaltninger er styrket under COVID-19 i relation til rengøring. Bl.a. er dialogen og koordinationen mellem medarbejdere og ledere på kommunens institutioner og kommunens rengøringsenhed og -personale styrket, samt i den daglige interaktion ligeledes forståelsen blandt fagpersonalet for rengøringsopgaven herunder i relation til at efterlade lokalerne rengøringsparate.

Kommunerne nævner ligeledes, hvordan der under COVID-19 er opnået en række sidegevinster ved den øgede rengøring. Særligt nævnes det, hvordan den ekstra toiletsoignering har haft positiv indflydelse på skolebørnenes trivsel, ligesom flere hævder, at den øgede rengøringsindsats har været afgørende for det markante fald i sygefraværet, som størstedelen af kommunerne nævner at have oplevet under COVID-19. Her må det nok bemærkes, at de isolerede effekter af rengøringen (set i forhold til fx forbedret håndhygiejne, social/fysisk afstand samt nedlukkede institutioner) kan være svære at opgøre, selvom flere kommuner efterspørger netop en sådan opgørelse for yderligere at synliggøre rengøringens værdi.

Kommunerne nævner ligeledes, hvordan COVID-19 har bidraget til et ændret fokus i rengøringen, hvor den hygiejniske vinkel nu er mere udtalt. Der er i flere kommuner påbegyndt dialog på ledelses- og politisk niveau om, hvordan rengøringen kan spille en større rolle i kommunens hygiejneindsatser, ligesom flere kommuner forventer en ny dialog om, hvad rengøring i det hele taget er og skal være – fx i relation til, hvornår noget kan anses som værende rent. En høj rengøringsfaglighed er i denne forbindelse afgørende for, at evt. ændrede politiske hensigter kan gennemføres og implementeres i bund.

Samtlige adspurgte kommuner nævner, hvordan rengøringsmedarbejdernes indsats og fleksibilitet har været afgørende for at håndtere de mange nye og skiftende opgaver under COVID-19. Det nævnes, hvordan den enkelte medarbejder har taget et stort personligt ansvar for at kommunen har kunnet lykkes – bl.a. når vagtplaner ændredes med kort varsel, ved sygdom, ved smitteudbrud mv. Samme toner lyder fra kommunerne med udliciteret rengøring, hvor de private leverandører ligeledes vurderes at have taget et stort ansvar og medejerskab til, at opgaverne blev løst fleksibelt og effektivt. I begge tilfælde er det værd at huske på de rent praktiske udfordringer ved ofte skiftende vagtskemaer, da koordineringen selv til dagligt er en ganske stor opgave i geografisk store kommuner med op mod flere hundrede rengøringsmedarbejdere og tilsvarende flere antal institutioner.

Idet uddannelsesniveaut på rengøringsområdet er ganske lavt, og COVID-19 samtidig har sat både sidemandsoplæring, AMU-kurser samt deciderede uddannelsesforløb på pause, er det relevant at fokusere på, hvordan dette kompetencemæssige efterslæb bedst muligt håndteres i den kommende tid. I relation hertil kan det evt. overvejes, om/hvordan Kompetencefonden kunne spille en rolle i at løfte kompetenceniveauet i en tid, hvor mange kommuner dels har rekrutteret mange nye (ufaglærte) rengøringsmedarbejdere, ligesom en række kommuner ligeledes står overfor et generationsskifte på rengøringsområdet og i forvejen oplever væsentlige rekrutteringsudfordringer.

